

Commissariat à l'intégrité
du secteur public
du Canada



Office of the Public Sector
Integrity Commissioner
of Canada

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

2010-2011

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor du Canada



Table des matières

Message du commissaire par intérim	3
Section I : Survol du ministère	5
Raison d'être et responsabilités.....	5
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP).....	6
Priorités organisationnelles	7
Analyse des risques	9
Résumé du rendement	10
Profil des dépenses	13
Crédits budgétaires.....	14
Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique	15
Résultat stratégique	15
Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles.....	15
Activité de programme : services internes	21
Section III – Renseignements supplémentaires.....	25
Principales données financières	25
Section IV : Autres sujets d'intérêt	27
Coordonnées de l'organisation.....	27
Renseignements supplémentaires.....	27

Message du commissaire par intérim

J'ai le plaisir de présenter le Rapport ministériel sur le rendement du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2011.

L'exercice 2010-2011 n'a pas été une année ordinaire pour le Commissariat. La retraite non prévue de la première commissaire en octobre suivie par le dépôt d'un rapport très critique par la vérificatrice générale en décembre sont deux événements qui ont eu de profondes répercussions sur les membres de l'équipe et sur les priorités établies au début de cet exercice.



Une initiative concrète a été lancée en réponse aux conclusions du rapport du Bureau du vérificateur général, soit l'examen de tous les dossiers clos entre la création du Commissariat en 2007 et le 20 décembre 2010, date où j'ai accepté le mandat de commissaire par intérim du Commissariat. Il était essentiel de retenir les services d'un tiers objectif capable d'examiner dans un court laps de temps tous les dossiers clos. Les services de conseillers juridiques spéciaux ont également été retenus afin de commencer l'analyse des dossiers cernés afin qu'ils formulent en 2011-2012 des recommandations sur de possibles mesures correctives.

Je sais par expérience qu'il est crucial qu'une organisation soit convenablement pourvue en personnel afin qu'elle puisse s'acquitter efficacement de son mandat et avoir une main-d'œuvre mobilisée. Des mesures ont été prises pour doter certains postes de direction clés en fonction des besoins connus du Commissariat. En outre, un Manuel des politiques et procédures, qui renferme des normes de rendement, a été formellement adopté, ce qui renforce aussi la capacité du Commissariat à mettre en œuvre la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Afin de regagner la confiance de nos intervenants, j'ai estimé qu'il était nécessaire de prendre des moyens d'action pour établir des liens solides avec ces organismes de la société civile qui s'intéressent à notre mandat. On a donc jeté les bases pour la création du comité consultatif du Commissariat à l'intégrité du secteur public afin de prendre le pouls de l'éventail des acteurs clés qui participent directement ou indirectement à la mise en œuvre de la Loi et des structures mises en place pour son application.

Nous avons aussi déployé des efforts concertés pour communiquer davantage avec le secteur public. Les organisations, les administrateurs généraux et les agents supérieurs ont reçu périodiquement des renseignements sur des sujets d'intérêt tels que l'examen des dossiers, la publication du rapport annuel et les mesures de dotation clés.

Toutes ces activités n'ont qu'un seul objectif : systématiser les activités du Commissariat et continuer de s'appuyer sur ces activités pour aller de l'avant afin de le rendre plus efficace, rigoureux et stable. À l'avenir, le Commissariat maximisera les occasions offertes par son budget pour la mise en œuvre de sa loi constitutive. De

façon semblable, les plaintes et les divulgations seront traitées selon des échéanciers clairement établis dans le Manuel, et ces échéanciers seront respectés grâce à l'embauche d'enquêteurs supplémentaires en 2011-2012.

Je crois que les mesures prises et l'arrivée de nouveaux collègues permettront au Commissariat de respecter les attentes du Parlement en matière de rendement. Ce fut un honneur pour moi de mener cette équipe au cours des derniers mois pendant cette période de changement et de croissance.

M^e Mario Dion

Commissaire par intérim du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Section I : Survol du ministère

Raison d'être et responsabilités

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (le Commissariat) est un agent du Parlement indépendant, chargé d'appliquer la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) en vigueur depuis avril 2007. Le Commissariat a pour mandat d'offrir un mécanisme sûr, confidentiel et indépendant dans les cas suivants :

- la divulgation d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral faite par des fonctionnaires ou des membres du public;
- les plaintes de représailles de la part de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires.

L'approche du Commissariat dans la réalisation de son mandat est guidée par les principes suivants :

- **Accessibilité** – Nous sommes connus et faciles d'approche, nos processus sont transparents et nous sommes ouverts quant à nos résultats.
- **Indépendance** – Nous prenons nos décisions de façon impartiale et indépendante.
- **Efficacité** – Nous sommes efficaces et agissons en temps opportun.
- **Pragmatisme** – Nous examinons avec diligence les divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes en matière de représailles et prenons les mesures qui s'imposent, dans la mesure du possible.
- **Confidentialité** – Nous protégeons l'identité des divulgateurs et assurons la confidentialité de l'information divulguée dans la mesure de ce que permet la loi.

Pendant le processus de sélection en cours pour la nomination d'un nouveau commissaire, le Commissariat est dirigé par un commissaire par intérim, dont le mandat se termine en décembre 2011. La nomination d'un commissaire en qualité d'agent du Parlement est faite par décret et est approuvée par une résolution du Sénat et de la Chambre des communes. Le commissaire relève directement du Parlement et détient la même classification, les mêmes pouvoirs, la même autorité et les mêmes responsabilités que l'administrateur général d'un ministère ou d'un organisme.

Le Commissariat a compétence sur l'ensemble du secteur public – y compris les organismes distincts et les sociétés d'État mères – ce qui représente environ 400 000 fonctionnaires. Suivant la Loi, le grand public peut, lui aussi, s'adresser au Commissariat et fournir des renseignements au sujet d'actes répréhensibles potentiels dans le secteur public fédéral. Toutefois, le Commissariat n'a pas compétence sur les Forces canadiennes, sur le Service canadien du renseignement de sécurité et sur le Centre de la sécurité des télécommunications Canada. Chacun de ces organismes est tenu, en application de la Loi, d'établir des procédures internes en matière de divulgation d'actes répréhensibles et de protection contre les représailles semblables à celles prévues dans la Loi.

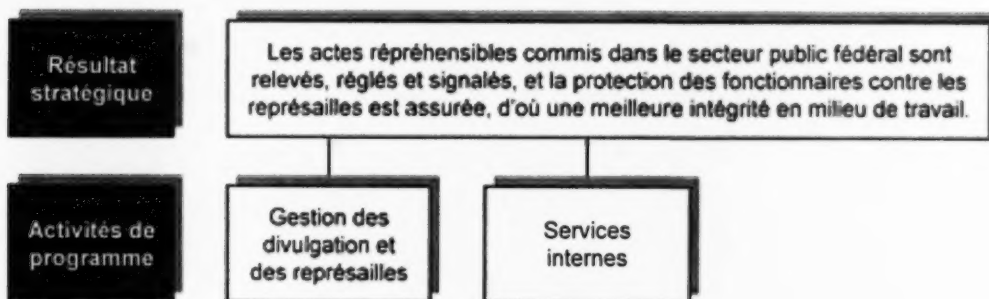
À la suite de divulgations d'actes répréhensibles et de plaintes de représailles, le Commissariat effectue des enquêtes et des examens indépendants de façon équitable et en temps opportun. Dans les cas fondés d'actes répréhensibles, le commissaire présente aux administrateurs généraux ses conclusions et formule des recommandations de mesures correctives. Le commissaire a compétence exclusive sur l'examen, l'enquête et la conciliation des plaintes en matière de représailles. Cela comprend le fait de s'adresser au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, qui a compétence pour trancher la question de savoir si des représailles ont bel et bien été exercées et qui peut ordonner que soit accordée une réparation juste et soient imposées les mesures disciplinaires appropriées.

Les principes directeurs du Commissariat sont, en tout temps, l'intérêt public et les principes de justice naturelle et d'équité procédurale. Le commissaire soumet un rapport annuel au Parlement et lui présente aussi des rapports sur les cas fondés d'actes répréhensibles. Des rapports spéciaux peuvent également être présentés au Parlement en tout temps.

Pour en savoir davantage sur le mandat, les rôles, les responsabilités et les activités du Commissariat, pour lire les rapports exigés par la loi présentés par le Commissariat ou pour consulter la Loi, on peut visiter le site Web : www.psic-ispcc.gc.ca.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Le Commissariat est guidé dans l'accomplissement de son mandat par un résultat stratégique qui traduit les avantages qui devraient être tirés par la population canadienne, comme le montre le tableau ci-dessous.



Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Activité de programme
Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel, et protéger contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes.	Permanente	Gestion des divulgations et des représailles
Statut : Atteinte en grande partie		
<ul style="list-style-type: none"> Le Commissariat a renforcé ses processus grâce à la mise en place formelle de son Manuel des politiques et procédures. Par suite du rapport de la vérificatrice générale, le Commissariat a mené un examen exhaustif de tous les dossiers clos depuis sa création. Les services d'un tiers externe ont été retenus pour mener cet examen afin de garantir une complète objectivité. Après l'examen, le Commissariat a eu recours à deux conseillers spéciaux pour qu'ils formulent des recommandations sur l'adoption de mesures correctives dans soixante-dix dossiers comportant des lacunes. Le travail à cet égard a commencé en 2010-2011 et sera terminé en 2011-2012. Le Commissariat a doté certains postes clés en fonction de ses besoins connus. Le poste de directeur exécutif, responsable de l'ensemble des activités au soutien du mandat du Commissariat, a été comblé de façon permanente, et le processus de dotation pour le poste de sous-commissaire, prévu dans la Loi, a été lancé. Ce concours, qui est ouvert à l'ensemble de la population canadienne, se terminera en 2011-2012. Il a aussi continué à renforcer sa capacité en doublant la taille de l'équipe d'enquêteurs experts afin de répondre à l'accroissement du nombre d'enquêtes. Il est maintenant en bonne position pour s'acquitter de la charge de travail qui augmente rapidement. Il a officiellement établi un programme d'aide pécuniaire pour donner accès aux services de consultation juridique visés à l'article 25.1 de la Loi. 		

Priorité	Type	Activité de programme
Renseigner le secteur public et la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat.	Permanente	Gestion des divulgations et des représailles
Statut : Atteinte en grande partie		
<ul style="list-style-type: none"> En 2010-2011, le Commissariat a rencontré des fonctionnaires partout au Canada afin de leur faire connaître ses activités et il a participé à diverses conférences en tant qu'exposant; il est ainsi allé à la rencontre de près de 6 000 fonctionnaires. Il a organisé un atelier de travail pratique pour les agents supérieurs. Il a aussi commencé à fournir des messages et des renseignements sur le Commissariat et sur ses activités au moyen de son site Web. 		

Priorité	Type	Activité de programme
Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.	Permanente	Gestion des divulgations et des représailles
Statut : Atteinte en grande partie		
<ul style="list-style-type: none"> Le Commissariat a créé un nouveau comité consultatif afin de pouvoir sonder les intervenants clés. Il a rencontré l'École de la fonction publique du Canada et lui a fourni des renseignements sur la Loi qui pourraient être transmis lors des cours donnés aux fonctionnaires. Il a donné des séances d'information sur la Loi à de nouveaux hauts dirigeants du secteur public (à l'échelon des administrateurs généraux et des sous-ministres délégués). Il a donné une journée complète de formation sur la Loi à plus de cent avocats de Justice Canada. 		

Priorité	Type	Activité de programme
Établir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement.	Permanente	Services internes
Statut : Atteinte en grande partie		
<ul style="list-style-type: none"> Le Commissariat a mis en place une nouvelle structure organisationnelle de façon à ce que ses ressources soient plus en phase avec les processus opérationnels et pour qu'une bonne structure de gestion guide l'organisation. Il a révisé son profil de risque et élaboré un plan pluriannuel de vérification, d'évaluation et d'examen des risques afin de faire face à ces risques, de veiller à ce que les contrôles soient rigoureux, appropriés et efficaces et de contribuer à l'examen quinquennal de la Loi. Il a élaboré et adopté de nouvelles politiques afin de renforcer les contrôles internes. Il a commencé la conception d'une stratégie de gestion de l'information. 		

Priorité	Type	Activité de programme
Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.	Permanente	Services internes
Statut : Atteinte en grande partie		
<ul style="list-style-type: none"> Le Commissariat a terminé son plan intégré de gestion des ressources humaines et a élaboré un Guide pratique des régimes de travail de rechange. Il a amélioré les communications internes. Il a mis en place un système de gestion informelle des conflits. Il a terminé le Manuel des politiques et procédures du Commissariat pour les enquêteurs. 		

Analyse des risques

Le Commissariat a beaucoup de visibilité en raison de son mandat très délicat et de l'attention créée par le rapport déposé en décembre 2010 par le Bureau du vérificateur général (le BVG) concernant l'ancienne commissaire. Étant donné sa position à titre d'agent du Parlement, le Commissariat évolue dans un milieu très dynamique où les attentes se renouvellent et évoluent constamment. Cela constitue une entreprise difficile que mène le Commissariat sans pour autant négliger de fournir des services efficaces. Un profil de risque de l'organisation a été élaboré, lequel a relevé et évalué les risques importants d'un point de vue stratégique. On a aussi cerné des mesures d'atténuation des risques, qui ont été incluses dans la planification organisationnelle et dans le programme des activités quotidiennes.

Confiance dans le Commissariat et connaissance de son mandat

Le risque de perdre la confiance des fonctionnaires et du public dans la capacité du Commissariat de s'acquitter de son mandat a augmenté par suite du rapport déposé en 2010 par le BVG concernant l'ancienne commissaire. Les personnes sont moins portées à faire des divulgations si elles ne comprennent pas exactement en quoi consistent les services qui sont à leur disposition ou bien si elles doutent qu'elles seront bien protégées et que leur préoccupation sera traitée de façon appropriée. Afin de trouver des façons d'atténuer les risques, le Commissariat a lancé un examen minutieux, mené par un tiers, de tous les dossiers clos depuis la création du Commissariat afin de dissiper tout doute concernant les décisions ayant été prises. Malgré le dépôt du rapport du BVG, le Commissariat a vu sa charge de travail grandement augmenter et il s'attend à ce que cette tendance se poursuive. Vu cette augmentation, le Commissariat continuera d'investir dans l'accroissement de sa capacité à s'acquitter de son mandat.

Capacité interne

Le personnel représente le plus grand poste de dépenses du Commissariat. Le maintien des ressources humaines, à savoir attirer, former et maintenir en poste des employés possédant les compétences, le savoir-faire et l'expérience nécessaires, constitue une responsabilité de gestion exigeante. La grande mobilité des professionnels qualifiés et les répercussions du roulement de personnel, qui touchent plus durement les petits organismes, tant sur le plan des finances que de la capacité de s'acquitter du mandat de l'organisation, peuvent causer des problèmes liés au transfert des connaissances, à la planification de la relève et à la mémoire de l'organisation. Afin d'avoir une capacité suffisante, le Commissariat a élaboré un plan de gestion des ressources humaines pour atténuer ce risque et pour continuer à réaliser son mandat.

Sécurité des renseignements

La sécurité des renseignements est un élément crucial dans le contexte des divulgations et des enquêtes vu la nécessité de protéger la confidentialité. Les renseignements sensibles ou confidentiels doivent être protégés afin qu'on ne les perde pas ou qu'on n'y accède pas sans autorisation, évitant ainsi d'éventuels litiges, une atteinte à la réputation ou bien une réticence de la part des divulgateurs potentiels. Le Commissariat a mis en œuvre un bon nombre de pratiques servant à veiller à la

sécurité des renseignements, notamment des breffages et des ententes de confidentialité, des vérifications aléatoires de la sécurité des renseignements sur les lieux, un accès contrôlé pour ce qui est du stockage de renseignements sensibles, de la formation obligatoire pour tous les employés chargés de la gestion des dossiers et des renseignements ainsi que des plans pour que soient menées des évaluations formelles de l'efficacité de la gestion de la sécurité et de la continuité des opérations. De plus, un nouveau système de gestion des dossiers, avec un accès plus restreint et d'autres fonctions de sécurité, sera mis en place.

Résumé du rendement

2010-2011 Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 538	6 856	5 324

2010-2011 Ressources humaines (équivalents temps plein - ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
45	25	20

En raison de l'augmentation de la charge de travail opérationnelle, l'utilisation des ressources a augmenté en 2010-2011. Le Commissariat s'attend à ce que cette tendance continue. À la lumière de cette augmentation, le Commissariat met l'accent sur l'accroissement de sa capacité à s'acquitter de son mandat et sur la mise en place de ses plans stratégiques. Le Commissariat est en bonne position pour utiliser l'ensemble des fonds alloués.

Résultat stratégique 1 : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement 2010-2011
Les demandes de renseignements et les enquêtes sont effectuées de façon efficace et en conformité avec la Loi	<ul style="list-style-type: none"> Examiner les pratiques actuelles et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures 	Par suite du rapport du BVG, le Commissariat a lancé et terminé un examen par un tiers des 221 dossiers fermés entre le 1 ^{er} avril 2007 et le 20 décembre 2010, afin de s'assurer que les divulgations et les plaintes de représailles alléguées ont été traitées en conformité avec les obligations imposées par la Loi ainsi qu'avec les normes légales, les normes d'enquête et les normes en matière de prise de décisions administratives qui s'appliquent.
		Le Commissariat a retenu les services de deux conseillers spéciaux afin qu'ils formulent des recommandations et des conseils sur les 70 dossiers, parmi les 221 dossiers fermés, qui comportaient des lacunes.
		Le Commissariat a pris des mesures à l'égard de l'accroissement de la charge de travail opérationnelle liée aux augmentations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> 125 % du nombre d'enquêtes en cours; 56 % du nombre de plaintes de représailles; 29 % du nombre de divulgations d'actes répréhensibles; 23 % du nombre de demandes de renseignements.
		Le Commissariat a terminé le Manuel des politiques et procédures qui servira de référence et d'outils de formation pour ses fonctionnaires en ce qui a trait au traitement des divulgations d'actes répréhensibles et des plaintes en matière de représailles présentées suivant la Loi.
		Le Commissariat a établi un programme d'aide pécuniaire pour donner accès aux services de consultation juridique visés à l'article 25.1 de la Loi.
		Le Commissariat a établi des normes de rendement pour l'évaluation initiale, les demandes de renseignements et les enquêtes.

Résultat stratégique 1 : Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement 2010-2011
Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat	<ul style="list-style-type: none"> • Aller au devant des fonctionnaires fédéraux • Aller au devant du grand public 	Le Commissariat a révisé son plan stratégique et a remis l'accent sur son accessibilité de façon à ce qu'il soit considéré comme facile d'approche et transparent. Pour y parvenir, le commissaire par intérim a lancé une nouvelle pratique afin de tenir informer les fonctionnaires et la population canadienne : il publie, sur le site Web du Commissariat, des messages périodiques ainsi que les résultats obtenus par l'organisation.
		Le Commissariat a aussi continué ses activités de sensibilisation. Il a notamment continué à faciliter le réseau de soutien des agents supérieurs, organisé un atelier de travail pratique et participé à diverses conférences visant les fonctionnaires.
Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des outils et des pratiques exemplaires • Mettre en œuvre la stratégie de prévention 	Le Commissariat a pris des moyens pour établir des liens solides avec les éléments de la société civile qui s'intéressent à son mandat. De nombreuses rencontres avec les dirigeants de groupes d'intérêts spéciaux ont permis au Commissariat de faire part de ses intentions d'être davantage transparent et d'entretenir un véritable dialogue. Le Commissariat a donc créé un comité consultatif auquel sera invité les groupes d'intérêts spéciaux et les autres acteurs clés de la mise en œuvre de la Loi, et ce, afin de fournir un mécanisme permanent de consultation des intervenants au sujet des divulgations d'actes répréhensibles et des plaintes de représailles.
		Le Commissariat a aussi lancé des initiatives pour fournir aux autres ministères et aux fonctionnaires des renseignements sur son mandat.

(en milliers de dollars)

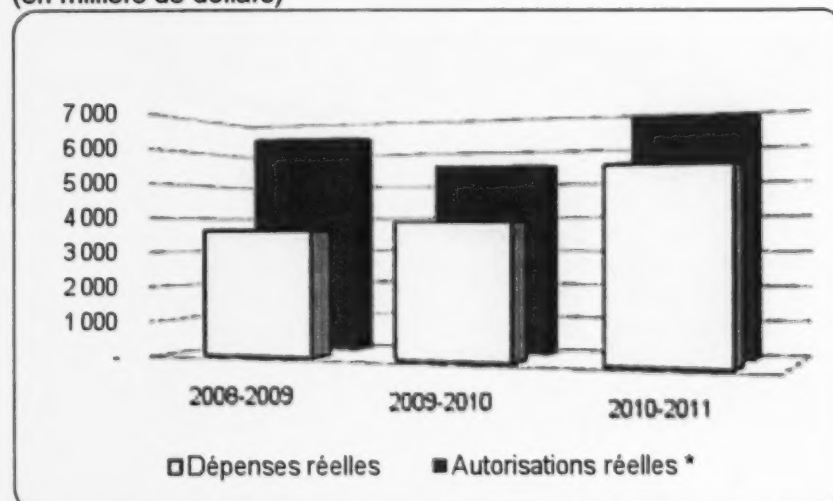
Activité de programme	2009-2010 Dépenses réelles*	2010-2011				Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
Gestion des divulgations et des représailles	2 189	4 191	4 191	4 395	3 318	Affaires gouvernementales
Services internes	1 656	2 347	2 347	2 461	2 006	
Total	3 845	6 538	6 538	6 856	5 324	

* Les montants indiqués sous la rubrique « Dépenses réelles » en 2009-2010 diffèrent légèrement des « Autorisations employées au cours de l'exercice » déclarées dans les Comptes publics. Ces montants ont par la suite été revus selon la recommandation du BVG.

Le montant total des autorisations pour 2010-2011 constitue une augmentation d'environ 0,3 M\$, ou 5 %, par rapport au Budget principal des dépenses de 2010-2011, qui s'élevait à 6,5 M\$. Cet écart est attribuable au financement reçu par l'entremise du report en 2010-2011 de fonds de fonctionnement prévus pour 2009-2010 et au remboursement des dépenses admissibles liées à la liste de paye en ce qui concerne les indemnités de départ.

Profil des dépenses

Tendance des dépenses de l'organisation (en milliers de dollars)



* Les montants indiqués sous la rubrique « Autorisation de dépense » en 2009-2010 diffèrent légèrement du « Total des autorisations disponibles » déclarées dans les Comptes publics en raison du report de fonds de 1,2 M\$ de 2009-2010 à 2011-2012.

Les dépenses du Commissariat ont grandement augmenté dans l'exercice 2010-2011. Cette augmentation a été causée par :

- les coûts associés au départ de l'ancienne commissaire ainsi qu'à l'examen, par un tiers, des dossiers clos;
- l'augmentation des charges salariales, essentiellement pour la section des enquêtes et des demandes de renseignements;
- le recours accru aux services de professionnels.

Les coûts liés au départ de l'ancienne commissaire et à l'examen par un tiers ne sont pas récurrents. Cependant, l'accroissement de la charge de travail opérationnelle et des services de soutien connexes a entraîné une augmentation des coûts associés aux salaires et aux services professionnels, et on s'attend à ce que cette tendance se poursuive. À la lumière de cette augmentation, le Commissariat continuera de mettre l'accent sur l'accroissement de sa capacité à s'acquitter de son mandat et sur la mise en place de ses plans stratégiques. Le Commissariat est en bonne position pour utiliser l'ensemble des fonds alloués.

Crédits budgétaires

Pour obtenir des renseignements sur les crédits alloués au Commissariat ou sur les dépenses législatives, veuillez consulter les Comptes publics du Canada 2010-2011 (volume II). Une version électronique des Comptes publics est disponible sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html>.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles

Description de l'activité de programme

Fournir des conseils aux employés du secteur public fédéral et aux membres du public qui envisagent de faire une divulgation et recevoir les divulgations de renseignements concernant des actes répréhensibles potentiels, faire enquête sur les divulgations et en faire rapport. Dans le cadre de l'activité de programme, le commissaire à l'intégrité du secteur public a compétence exclusive sur la conciliation en ce qui a trait aux plaintes en matière de représailles ainsi que sur l'examen et le règlement de ces plaintes, y compris le renvoi de la plainte au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs, afin qu'il détermine si des représailles ont été exercées et, s'il y a lieu, ordonne des mesures correctives ou disciplinaires.

2010-2011 Ressources financières (en milliers de dollars)			2010-2011 Ressources humaines (ETP)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
4 191	4 395	3 318	33	17	16

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Confiance accrue dans les institutions publiques fédérales au Canada	Les demandes de renseignements et les enquêtes sont effectuées de façon efficace et en conformité avec la Loi.	<ul style="list-style-type: none"> Examiner les pratiques actuelles et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures 	Atteinte en grande partie – Voir le tableau qui suit intitulé « 1) Plans des activités de programme établis dans le RPP 2010-2011 » pour de plus amples renseignements.
	Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat.	<ul style="list-style-type: none"> Aller au devant des fonctionnaires fédéraux Aller au devant du grand public 	Atteinte en grande partie – Voir le tableau qui suit intitulé « 2) Plans des activités de programme établis dans le RPP 2010-2011 » pour de plus amples renseignements.
	Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable.	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer des outils et des pratiques exemplaires Mettre en œuvre la stratégie de prévention. 	Atteinte en grande partie – Voir le tableau qui suit intitulé « 3) Plans des activités de programme établis dans le RPP 2010-2011 » pour de plus amples renseignements.

1) Plans d'activités de programme établis dans le RPP 2010-2011		État du rendement	Sommaire du rendement
Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel et protéger contre les représailles les les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes.	Poursuivre les efforts déployés pour améliorer l'efficacité, l'efficience et réduire le temps requis pour les procédures internes portant sur le traitement des cas de divulgation et de protection contre les représailles, y compris le triage, l'évaluation initiale, les enquêtes, etc.	Atteinte en grande partie	<p>Le Commissariat a apporté des modifications à son système de gestion des dossiers et à ses processus de reddition de compte. L'examen mené par le tiers – plus précisément la rétroaction utile et détaillée concernant la nature des problèmes et les points à améliorer en ce qui a trait aux procédures liées aux dossiers et les processus ayant trait aux documents – a aussi milité en faveur de ces modifications.</p> <p>Le Commissariat a terminé et adopté le Manuel des politiques et procédures qui prévoit des procédures claires visant la tenue des enquêtes ainsi que les normes de service.</p> <p>Le Commissariat a mené un exercice de schématisation des processus liés à l'activité de programme concernant la gestion des divulgations et des représailles. Cet exercice a permis de mieux circonscrire les activités de l'organisation et d'améliorer son efficacité. Cela a facilité la révision de la structure organisationnelle de façon à ce que les ressources humaines soient plus en phase avec les processus opérationnels.</p> <p>Le Commissariat a pourvu des postes clés, notamment celui de directeur exécutif, a lancé le processus de dotation du poste de sous-commissaire et a doublé la taille de l'équipe d'enquête afin d'avoir la capacité nécessaire pour s'acquitter de la charge de travail qui augmente.</p>
	Compléter la mise à jour du résultat stratégique et des activités de programme du Commissariat.		Le Commissariat a participé au processus du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) visant à modifier la structure de la gestion, des ressources et des résultats de 2012-2013. Ce processus se terminera en 2011-2012, et le résultat stratégique modifié trouvera application lors de l'exercice 2012-2013.
	Poursuivre la recherche et le développement de la stratégie d'évaluation du rendement du Commissariat, de manière constante avec la mise à jour du résultat stratégique et des activités de programme.		<p>Le Commissariat a mené un examen minutieux de la stratégie d'évaluation de son rendement pour mieux harmoniser, mesurer et communiquer le rendement tiré de ses activités et pour se préparer à l'examen quinquennal de la Loi. Il a notamment recensé les activités, les extraits, les résultats et les normes de rendement et a terminé un modèle logique de programme. Ces renseignements forment l'assise du processus de modification de la structure de la gestion, des ressources et des résultats de 2012-2013, ce qui fera partie intégrante du cadre de mesure du rendement de 2012-2013 du Commissariat.</p> <p>Le Commissariat produit aussi maintenant de façon régulière des statistiques opérationnelles afin que l'équipe de gestion puisse se pencher sur les problèmes d'efficacité et les régler en temps utile.</p>
	Terminer la liste des experts et des enquêteurs qui pourraient constituer des ressources supplémentaires sur une base contractuelle, afin de venir en aide lorsqu'il y a un grand nombre de cas ou des dossiers complexes.		Après la révision des plans stratégiques et opérationnels du Commissariat, il a été estimé que l'achèvement de la liste d'experts et d'enquêteurs ne constituait pas une priorité pour l'exercice 2010-2011. Cependant, la plus grande partie du travail a déjà été accomplie, et le Commissariat achèvera la mise au point de la liste en 2011-2012.

2) Plans d'activités de programme établis dans le RPP 2010-2011		État du rendement	Sommaire du rendement
Renseigner le secteur public et la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat.	Entreprendre des activités de liaisons auprès des parlementaires, afin de faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Commissariat.	Atteinte en grande partie	<p>En réponse à la crise provoquée par le rapport du BVG, le Commissariat a adopté une approche proactive, ouverte et transparente en matière de communication afin de renseigner périodiquement les fonctionnaires au sujet des nouvelles priorités du Commissariat et de faire le point quant à la mise en œuvre de ces priorités. Pour ce faire, des courriels sont envoyés directement aux dirigeants des agences, des sociétés d'État et des autres institutions fédérales.</p> <p>Le Commissariat a continué de rencontrer des agents supérieurs de l'ensemble du secteur public pour comprendre leur expérience dans la réception et le traitement des divulgations à l'interne, pour discuter des difficultés en lien avec la mise en œuvre de la Loi, pour bâtir de solides relations de travail et pour faire connaître son mandat. À ce jour, le Commissariat a rencontré près des deux tiers des organisations fédérales qui ont un agent supérieur désigné en application de la Loi.</p> <p>Le Commissariat a aussi continué de faciliter le réseau de soutien des agents supérieurs, qui est composé d'un certain nombre d'agents supérieurs qui possèdent une grande expérience et qui ont accepté de se mettre à la disposition des membres de cette communauté et de leur fournir du soutien et des renseignements si nécessaire. Ce réseau permet aux agents supérieurs qui ont des questions, qui viennent d'être nommés ou qui n'ont pas beaucoup d'expérience dans le traitement des divulgations protégées faites en vertu de la Loi de se fonder sur l'expertise et l'expérience d'agents supérieurs plus expérimentés.</p>
	Organiser un atelier de travail visant à sensibiliser les organisations et les personnes clés en matière de pratiques et de régimes législatifs portant sur la divulgation.		<p>Le Commissariat a tenu, à l'automne 2010, un atelier de travail pratique de deux jours pour les agents supérieurs afin de leur permettre de mettre en commun les défis, les pratiques exemplaires, les outils et les techniques liés à l'application de la Loi et pour les aider à mettre sur pied un groupe d'entraide par les pairs. Réunir les personnes responsables de l'application de la Loi leur donne l'occasion de mieux comprendre leur rôle respectif et d'apprendre de l'expérience des autres. Cinquante-deux organisations et ministères fédéraux ont participé à l'atelier de travail, et la rétroaction a révélé que 98 % des participants se sont dits satisfaits de l'activité.</p>

3) Plans d'activités de programme établis dans le RPP 2010-2011		État du rendement	Sommaire du rendement
Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.	Mettre en œuvre les différents éléments de la stratégie de prévention du Commissariat, y compris l'élaboration du nouveau modèle de prise de décision en matière de divulgation potentielle, lequel améliorera les pratiques en matière de gestion des cas.	Atteinte en grande partie	À la suite du succès du guide de prise de décision visant la divulgation protégée d'actes répréhensibles faite en vertu de la Loi, le Commissariat a eu l'intention de compléter cet outil par l'élaboration d'un guide à l'attention des superviseurs et des gestionnaires qui reçoivent de leurs employés des divulgations protégées d'actes répréhensibles en vertu de la Loi. Après la révision des plans stratégiques et opérationnels du Commissariat, il a été estimé que l'élaboration de ce guide pour les superviseurs et les gestionnaires ne constituait plus une priorité pour l'exercice 2010-2011.
	Demeurer en communication avec les principaux intervenants au sein du secteur public fédéral (tels que les syndicats, les agents supérieurs responsables des divulgations internes, les cadres supérieurs responsables des valeurs et de l'éthique, etc.), et discuter des mesures visant à promouvoir une culture souhaitable en milieu de travail.		Le Commissariat a créé un nouveau comité consultatif dont voici le mandat : <ul style="list-style-type: none"> • formuler des recommandations sur les grandes orientations stratégiques, les politiques et les priorités du Commissariat; • servir de fonction de remise en question pour aider le Commissariat à être le plus efficace possible dans la réponse aux besoins des divulgateurs d'actes répréhensibles et des personnes ayant déposé une plainte de représailles; • servir de tribune où les intervenants clés pourront donner leurs conseils et leurs points de vue sur des questions touchant le traitement des divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes de représailles.
	Poursuivre les échanges d'idées avec les groupes de défense canadiens et étrangers qui appuient les divulgateurs.		Le comité sera formé de représentants du Commissariat, de groupes d'intérêts spéciaux, de syndicats, de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique, du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la communauté des agents supérieurs.
	Établir des approches possibles afin de régler les problèmes systémiques au sein du secteur public, lesquels ont été cernés précédemment en collaboration avec des partenaires clés.		

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

L'exercice 2010-2011 a été des plus inhabituel; il a été marqué par le départ de l'ancienne commissaire, par le rapport de décembre 2010 déposé par le BVG et par la nomination ultérieure du commissaire par intérim. Bien que le Commissariat ait réussi à respecter la majorité de ses plans établis dans le RPP 2010-2011, les circonstances ont fait en sorte qu'il a dû réévaluer ses plans et en modifier les priorités. Le Commissariat, afin d'accroître la confiance qu'on lui accorde, a donc mis l'accent sur des initiatives tels que le renforcement de l'équipe par la dotation de certains postes clés, l'achèvement de l'examen par un tiers des dossiers clos et la mise au point du Manuel des politiques et procédures.

Leçons apprises

Malgré les efforts concertés déployés par le Commissariat et un certain nombre d'intervenants dans le but de mieux faire connaître l'importance de divulguer les actes répréhensibles et de protéger les fonctionnaires contre les représailles, il reste encore du travail à abattre pour promouvoir une culture qui soutient et favorise la divulgation d'actes répréhensibles.

Dans l'ensemble du secteur public fédéral, la Loi représente un changement de culture, et un certain nombre de fonctionnaires ne comprennent et n'acceptent toujours pas la valeur et de la nécessité d'un régime officiel de divulgation d'actes répréhensibles et de protection contre les représailles. On craint que de nombreux fonctionnaires croient encore que la divulgation d'actes répréhensibles ne changerait rien, qu'il ne s'agit pas de leur responsabilité ou que la Loi ne les protégerait pas de façon adéquate.

Les membres de la section des enquêtes ont compris, dans le cadre de leur travail, qu'il y avait toujours un préjugé lié à la divulgation d'actes répréhensibles. Être ce qu'on appelle communément un dénonciateur est considéré par certains comme entraînant la « fin de la carrière », et il est présumé que les divulgateurs ont des motifs cachés. Il semble être difficile de croire qu'une personne puisse faire une divulgation simplement pour mettre fin à un acte répréhensible.

La seule façon de mettre un terme à un acte répréhensible est de s'y attaquer, et tant que le préjugé lié à la divulgation ne sera pas tombé, le gouvernement continuera de faire face à des situations où il est toléré que des comportements posant problème continuent de sévir.

On s'attend à ce que la confiance dans les mécanismes de réparation s'accroisse à mesure que le Commissariat et les ministères se pencheront sur davantage de cas et en feront rapport et à mesure qu'ils montreront que des gestes concrets sont posés afin de corriger les actes répréhensibles et les représailles. La Loi constitue le cadre en fonction duquel un régime efficace de divulgation et de protection contre les représailles peut être appliqué, et il incombe au Commissariat de mettre en œuvre la Loi de façon à ce que l'ensemble des fonctionnaires et des Canadiens et Canadiennes en tire avantage.

Activité de programme : services internes

Description de l'activité de programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes administrées de façon à répondre aux besoins des programmes et à satisfaire aux autres obligations générales d'une organisation. Voici ces groupes : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques corporatifs, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

2010-2011 Ressources financières (en milliers de dollars)			2010-2011 Ressources humaines (ETP)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
2 347	2 461	2 006	12	8	4

Plans d'activités de programme établis dans le RPP 2010-2011		État du rendement	Sommaire du rendement
Établir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement	Examiner et améliorer la gouvernance et la structure organisationnelle du Commissariat, en conformité avec la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme.	Atteinte en grande partie	En 2010-2011, le Commissariat a examiné et révisé sa structure organisationnelle afin de l'harmoniser à ses processus opérationnels. Cet examen a été fondé sur un exercice de schématisation visant à mieux circonscrire les activités de l'organisation et d'améliorer son efficacité, particulièrement en ce qui a trait à l'activité de programme concernant la gestion des divulgations et des représailles.
	Élaborer et mettre en place une stratégie de gestion de l'information.		Certains retards ont été accusés en raison de problèmes de capacité quant à la mise en œuvre de la stratégie de gestion de l'information. Cependant, le Commissariat a été capable de terminer les premières étapes de l'initiative. La mise en œuvre se poursuivra en 2011-2012, et le Commissariat s'attend à ce que l'initiative soit menée à son terme au début de 2012-2013.
	Examiner les normes de santé et sécurité au travail afin de mettre en place un milieu de travail amélioré et de s'assurer qu'elles respectent les politiques du gouvernement fédéral et les dispositions du <i>Code canadien du travail</i> .		Afin de respecter l'obligation légale imposée par la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> , le Commissariat a mis en place un système de gestion informelle des conflits (SGIC). Le Commissariat a désigné l'un de ses cadres comme agent du SGIC et a retenu les services d'un autre ministère fédéral en lien avec la mise en place du SGIC. Les membres du personnel ont ainsi la flexibilité et les options nécessaires pour les aider à gérer les relations en milieu de travail et à prévenir les conflits au travail. Le personnel du Commissariat a en outre participé à une séance d'information sur le SGIC, et des documents de référence ont été distribués.

Plans d'activités de programme établis dans le RPP 2010-2011		État du rendement	Sommaire du rendement
Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.	Terminer l'élaboration d'un plan intégré de gestion des ressources humaines pour le Commissariat, y compris les stratégies sur la dotation et le maintien en poste, l'aide temporaire ou contractuelle, la planification de la relève, la formation et l'apprentissage personnel, les ententes de rendement, etc.	Atteinte en grande partie	<p>Le Commissariat a terminé son plan intégré de gestion des ressources humaines.</p> <p>Le Commissariat a aussi élaboré un Guide pratique des régimes de travail de rechange pour aider les employés à concilier travail et responsabilités personnelles.</p>
	Mettre en place des mécanismes pour favoriser les communications internes, le partage des informations et le transfert des connaissances entre les employés du Commissariat.		<p>Le Commissariat a lancé un certain nombre d'initiatives, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tenir régulièrement des réunions de tout le personnel; • mettre en place un système de gestion informelle des conflits • terminer le Manuel des politiques et procédures pour les enquêteurs.
	Élaborer un code de conduite pour les employés du Commissariat, lequel sera en harmonie avec le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.		<p>L'élaboration du code de conduite pour les employés du Commissariat a commencé en 2010-2011. Ce processus se poursuivra en 2011-2012, et il ne pourra pas être terminé avant la publication du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du SCT.</p>

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

Le Commissariat a réussi à respecter la plupart des plans établis dans le RPP 2010-2011. Bien qu'elle ait été lancée, l'initiative sur la gestion de l'information a accusé un certain retard en raison de problèmes de capacité, et le Commissariat

s'attend à mener à bien cette initiative en 2012-2013. En outre, l'élaboration du code de conduite des employés du Commissariat se poursuivra en 2011-2012 afin de l'harmoniser au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du SCT.

Le rapport de décembre 2010 du BVG a également eu une incidence sur les priorités du programme d'activité concernant les services internes et, par conséquent, le Commissariat a mis davantage l'accent sur les initiatives visant à continuer à offrir aux employés un milieu de travail sain et productif ainsi qu'à soutenir et à renforcer l'organisation.

Leçons apprises

Le maintien des ressources humaines, à savoir attirer, former et maintenir en poste des employés possédant les compétences, le savoir-faire et l'expérience nécessaires, demeure une responsabilité de gestion exigeante. Le Commissariat a été capable de relever certains de ces défis en matière de ressources humaines, et il a augmenté sa capacité en embauchant des personnes très compétentes détenant une grande expérience. Il s'agit cependant d'un défi permanent et il faut donc que le Commissariat soit toujours en position d'y faire face, surtout compte tenu des répercussions que peut avoir le départ de seulement quelques employés dans une organisation de moins de 50 fonctionnaires.

Section III – Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Les principales données financières présentées dans le Rapport ministériel sur le rendement visent à donner une vue d'ensemble de la situation financière et des activités du Commissariat. Celui-ci a reçu des opinions de vérification sans réserve sur ses états financiers de la part du BVG, qui s'occupe des vérifications du Commissariat depuis 2008.

Les états financiers vérifiés du Commissariat peuvent être consultés à l'adresse suivante :

www.psic-ispcc.gc.ca/quicklinks_liensrapides/10_11_finstats_etatsfin-fra.aspx.

État condensé de la situation financière

En date du 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

	% de change- ment	2011	2010
Actifs financiers	147 %	464	188
Actifs non financiers	2 %	107	105
Total de l'actif	95 %	571	293
Passif	56 %	1 095	704
Avoir du Canada	27 %	(524)	(411)
PASSIFS ET AVOIR DU CANADA	95 %	571	293

L'actif financier s'est accru en 2010-2011 en raison d'une augmentation dans la somme à recevoir du Trésor, laquelle augmentation est principalement attribuable à un accroissement du passif en date de la fin de l'exercice dû à des comptes créditeurs et à des charges à payer.

État condensé des opérations

Pour l'exercice qui se termine le 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

	% de changement	2011	2010
Total des dépenses	48 %	5 978	4 045
COÛT NET DES OPÉRATIONS	48 %	5 978	4 045

Les dépenses pour l'activité de programme principal, soit la gestion des divulgations et des représailles, ont compté pour 62 % des dépenses en 2010-2011, et le reste des dépenses ont été engagées pour les services internes. Il s'agit d'une importante augmentation des dépenses par rapport à 2009-2010 et en voici le justificatif :

Augmentation de 1,5 M\$ pour l'activité de programme concernant la gestion des divulgations et des représailles :

- les coûts associés au départ de l'ancienne commissaire;
- hausse des coûts liés au salaire et aux cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés;
- coûts liés à l'examen par un tiers des dossiers clos et aux autres services professionnels et spéciaux.

Augmentation de 0,4 M\$ pour l'activité de programme concernant les services internes :

- hausse des coûts liés au salaire et aux cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés;
- hausse des coûts des services professionnels et spéciaux ayant trait aux consultants en technologie de l'information, aux services en ressources humaines et aux services de comptabilité et de vérification;
- acquisition d'équipement de technologie de l'information et d'autre matériel pour maximiser l'utilisation de l'espace de bureau du Commissariat.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Coordonnées de l'organisation

Voici les coordonnées du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada :

60, rue Queen, 7^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Canada

Téléphone : 613-941-6400
Sans frais : 1-866-941-6400
Télécopieur : 613-941-6535 ou 613-946-2151 (transmission protégée)

Pour présenter une divulgation d'actes répréhensibles ou une plainte de représailles, les personnes peuvent remplir le formulaire approprié puis l'envoyer par la poste ou par télécopieur au Commissariat ou bien venir le porter en personne. Les formulaires applicables se trouvent à l'adresse suivante : http://psic-ispcc.gc.ca/quicklinks_liensrapides/forms_formulaires-fra.aspx

Renseignements supplémentaires

Comité consultatif

Un comité consultatif a été créé afin de fournir un mécanisme permanent de consultation des intervenants au sujet des divulgations d'actes répréhensibles et des plaintes de représailles. Le comité est formé de représentants du Commissariat, de groupes d'intérêts spéciaux, de syndicats, de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique, du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la communauté des agents supérieurs. Plus précisément, le comité a le mandat suivant :

- formuler des recommandations sur les grandes orientations stratégiques, les politiques et les priorités du Commissariat;
- servir de fonction de remise en question pour aider le Commissariat à être le plus efficace possible dans la réponse aux besoins des divulgateurs d'actes répréhensibles et des personnes ayant déposé une plainte de représailles;
- servir de tribune où les intervenants clés pourront donner leurs conseils et leurs points de vue sur des questions touchant le traitement des divulgations d'actes répréhensibles et les plaintes de représailles.

La première réunion a eu lieu en mai 2011.

Programme d'aide pécuniaire pour la prestation de services de consultation juridique

Vers la fin de l'exercice 2010-2011, le Commissariat a obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour l'établissement d'un programme d'aide pécuniaire afin

qu'il puisse donner accès à des services d'aide juridique en vertu de l'article 25.1 de la Loi.

Ce programme permet au commissaire, dans le cadre d'une divulgation d'actes répréhensibles ou d'une plainte de représailles présentées en vertu de la Loi, d'approuver l'accès à des services de consultation juridique à un fonctionnaire ou à une personne. Les frais qui peuvent être payés au titre des services de consultation juridique peuvent atteindre une somme maximale de 1 500 \$, ou jusqu'à 3 000 \$ s'il existe des circonstances exceptionnelles. Ces services peuvent être offerts par un conseiller juridique du Commissariat ou par un conseiller juridique privé choisi par la personne.

Vu le moment où le Conseil du Trésor a donné son approbation, ce programme a engagé peu de dépenses en 2010-2011.

Comité de vérification et d'évaluation du Commissariat

Le Commissariat a un comité de vérification et d'évaluation composé de membres provenant de l'extérieur du gouvernement fédéral, et l'un d'eux préside le comité. Parmi les membres d'office du comité, on trouve le commissaire, le dirigeant principal des finances et le dirigeant principal de la vérification.

Le comité veille à ce que le commissaire obtienne des conseils et des avis indépendants et objectifs et à ce qu'on lui donne la certitude que les processus de gestion et de comptabilité sont adéquats. À cette fin, le comité pratique une surveillance active des éléments clés du contrôle et de la responsabilisation de gestion, y compris les valeurs et l'éthique, la gestion des risques, les contrôles internes, la vérification et l'évaluation internes, les états financiers, les comptes publics et d'autres éléments visés par des rapports exigés par la loi, dont le rapport annuel, le rapport sur les plans et priorités, et le rapport ministériel sur le rendement. Le comité se rencontre au moins quatre fois par année.

Ententes de services partagés

Le Commissariat a conclu des ententes de services partagés avec la Commission canadienne des droits de la personne et avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui lui fournissent des services administratifs de façon contractuelle. Ces ententes suppléent les ressources internes du Commissariat et permettent la mise en commun d'expertise dans des domaines particuliers de gestion. Les ententes de services partagés permettent de diminuer les coûts liés aux services internes.

La Commission canadienne des droits de la personne fournit des services dans les secteurs de la gestion financière (à savoir le traitement des opérations et l'établissement de rapports), l'obtention de cotes de sécurité et les ententes de sécurité pour les locaux, l'approvisionnement et la passation des marchés, les télécommunications, la gestion de l'information, la technologie de l'information et les systèmes de renseignements sur les ressources humaines.

De son côté, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada fournit des services dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, à savoir la planification, la dotation, la classification, les relations de travail, les politiques et les procédures, et en ce qui a trait aux exigences d'établissement de rapports sur les ressources humaines à l'intention des organismes centraux.